

УДК: 349.2:331.109

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.3>

БАНКРУТСТВО РОБОТОДАВЦЯ ЯК НАСЛІДОК ЙОГО НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ

Рильова В.В.,
*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Рильова В.В. Банкрутство роботодавця як наслідок його неплатоспроможності.

У статті розглянуто деякі питання, пов'язані з банкрутством роботодавця, яке виникає внаслідок його неплатоспроможності, зокрема питання захисту працівників. Зазначено, що банкрутство по-різному впливає як на роботодавців, так і на працівників. Так, роботодавець може залишитися винним як стороннім кредиторам (фінансовим установам, постачальникам, орендодавцям), так і мати заборгованість перед працівниками, якщо не була виплачена заробітна плата або її частина, а також винагорода, належна до сплати працівникам. Разом з тим, для працівників це може мати негативні наслідки, оскільки проживання їх самих та їх родин може повністю залежати від такої заробітної плати чи винагороди. Зроблено висновок, що питання захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця завжди були важливими та потребували вирішення, оскільки працівники є найменш захищеними суб'єктами трудових відносин, які потребують гарантій захисту їх прав як з боку роботодавця, так і держави. Оскільки банкрутство роботодавця негативно позначається як на соціальному, так і матеріальному становищі працівників, призводить до розірвання з ними трудового договору, укладеного як на невизначений строк, так і строкового трудового договору до закінчення строку його чинності. Зроблено висновок, що прийняття Верховною Радою України нових законодавчих актів щодо захисту прав працівників у разі банкрутства підприємства є позитивним кроком, особливо сьогодні, коли країна перебуває у стані війни проти російського агресора. Зазначено, що реалізація запропонованих норм сприятиме наближенню законодавства України до європейських трудових стандартів та зробить економічно невигідним для роботодавця затримувати зарплату, створить умови для скорочення обсягів наявної заборгованості з її виплати, підвищить рівень економічного захисту працівника у випадку невчасної оплати праці, а також забезпечить створення механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Ключові слова: держава, працівник, роботодавець, трудові права, національне законодавство, міжнародні документи, захист, банкрутство, неплатоспроможність, заробітна плата.

Rylova V.V. Bankruptcy of the employer as a consequence of his insolvency.

The article considers some issues related to the bankruptcy of the employer, which arises as a result of his insolvency, in particular, the issue of employee protection. It is noted that bankruptcy affects both employers and employees differently. Thus, the employer may be liable both to third-party creditors (financial institutions, suppliers, landlords) and to be in debt to the employees, if the salary or its part has not been paid, as well as the remuneration due to the employees. At the same time, it can have negative consequences for the workers, since their livelihood and their families can be completely dependent on such salary or remuneration. It was concluded that the issues of employee protection in case of employer's insolvency have always been important and needed to be resolved, since employees are the least protected subjects of labor relations, who need guarantees of protection of their rights from both the employer and the state. Since the bankruptcy of the employer negatively affects both the social and financial situation of the employees, it leads to the termination of the employment contract concluded with them both for an indefinite period and a fixed-term employment contract before the expiration of its validity period. It was concluded that the adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine of new legislative acts on the protection of the rights of employees in case of bankruptcy of the enterprise is a positive

step, especially today, when the country is in a state of war against the Russian aggressor. It is noted that the implementation of the proposed norms will contribute to the approximation of Ukrainian legislation to European labor standards and will make it economically unprofitable for the employer to withhold salary, will create conditions for reducing the amount of existing debt for its payment, will increase the level of economic protection of the employee in case of late payment of work, and will also ensure the creation of a mechanism wage compensation in case of insolvency of the employer.

Key words: state, employee, employer, labor rights, national legislation, international documents, protection, bankruptcy, insolvency, wages.

Постановка проблеми. Процес трансформації економіки України, фінансова криза, внаслідок війни з російським агресором, призвели до більш нестабільного становища держави порівняно з іншими європейськими країнами та передбачають суттєві інституціональні реформи та структурні зміни. Їх результатом є реструктуризація підприємств, яка з іншими заходами впливає на розвиток продуктивності та зайнятості. Під час її проведення виникають і негативні явища: масові звільнення працівників, перехід підприємства чи його частини до іншого роботодавця або його неплатоспроможність. Оскільки низка підприємств, організацій та установ опинившись у важкому фінансовому становищі, змушені зменшувати фінансові витрати на всі видатки господарювання, і деякі з них стали банкрутами. І тут найменш захищеними суб'єктами трудових відносин стають працівники, які не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів, а відтак потребують гарантій захисту їх прав як з боку роботодавця, так і держави. Ці процеси негативно позначаються як на соціальному, так і матеріальному становищі працівників, призводять до розірвання з ними трудового договору, укладеного як на невизначений строк, так і строкового трудового договору до закінчення строку його чинності. Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1] однією із підстав розірвання трудового договору укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності є зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Тобто одним із видів змін в організації виробництва і праці виступає банкрутство роботодавця внаслідок його неплатоспроможності.

Стан опрацювання. Дослідженню відносин у сфері банкрутства присвячено праці провідних науковців, серед яких: Борейко О., Джуно В., Козирева В., Лазарева Н., Поляков Б., Радіонова-Водяницька В., Сарнацький М., Ярошенко О. та ін.

Мета статті є визначення сучасного стану правового регулювання особливостей банкрутства роботодавця, яке виникає внаслідок його неплатоспроможності, та перспектив удосконалення національного законодавства у цій сфері, зокрема щодо захисту однієї зі сторін трудових відносин – працівників, які не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів, а відтак потребують гарантій захисту їх прав як з боку роботодавця, так і держави.

Виклад основного матеріалу. Банкрутство підприємства внаслідок його неплатоспроможності по-різному впливає як на роботодавців, так і на працівників. Так, роботодавець може залишитися винним стороннім кредитором, таким як фінансові установи, постачальникам, орендодавцям, якусь частку або повну суму непогашеного боргу, а також мати внутрішню заборгованість перед працівниками, якщо не було виплачено всю заробітну плату або її частину, а також винагороду, належну до сплати працівникам. Водночас, для працівників це може мати значні та глибоко негативні наслідки, оскільки проживання їх самих і їх родин може повністю залежати від такої заробітної плати чи винагороди.

Продовжуючи розгляд зазначеного питання, передусім, з'ясуємо що ж таке банкрутство, неплатоспроможність? Зазначимо, що на сьогодні єдиний науковий підхід до визначення категорії «банкрутства» відсутній. Так, на думку Н. Лазаревої банкрутство є спеціальним правовим механізмом вирішення проблем заборгованості приватної особи шляхом визнання її неспроможною [2, с. 365]. Козирева В., у свою чергу, визначила «банкрутство» як наслідок, передумовою якого є неплатоспроможність [3, с. 65]. Цікавими є висновки Борейко О.М., що поняття «неспроможність» і «банкрутство» співвідносяться як загальне і часткове. Причому неспроможність (банкрутство) є цілісною економіко-юридичною категорією, в основі якої лежить неплатоспроможність, визначальною ознакою якої є недостатність майна для покриття зобов'язань у разі конкурсного провадження; багатогалузевим правовим інститутом, який має комплексний характер, що виявляється в об'єднанні норм матеріального і процесуального права [4, с. 4].

Нормативне ж визначення банкрутства та неплатоспроможності надане в Кодексі України з процедур банкрутства. Так, банкрутство – визнана господарським судом нездатність боржника, крім страховика або кредитної спілки, відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації та реструктуризації і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Кодексом, грошові вимоги кредиторів інакше, ніж через застосування ліквідаційної процедури або процедури погашення боргів боржника, а також віднесення страховика або кредитної спілки відповідно до рішення Національного банку України до категорії неплатоспроможних відповідно до Закону України «Про страхування» або Закону України «Про кредитні спілки»; неплатоспроможність – неспроможність боржника (іншого, ніж страховик або кредитна спілка) виконати після настання встановленого строку грошові зобов'язання перед кредиторами не інакше, як через застосування процедур, передбачених цим Кодексом, або встановлена Національним банком України неплатоспроможність страховика відповідно до Закону України «Про страхування» чи неплатоспроможність кредитної спілки відповідно до Закону України «Про кредитні спілки» [5].

Щодо міжнародних документів, то за ст. 1 Конвенції МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (1992) термін «неплатоспроможність» стосується ситуацій, в яких відповідно до національних законів і практики відкривається провадження щодо активів роботодавця для повернення грошових сум його кредиторам на колективній основі [6]. Для цілей цієї Конвенції держава-член може поширити термін «неплатоспроможність» на інші ситуації, в яких вимоги працівників не можуть бути задоволені з причини фінансового становища роботодавця, наприклад, якщо суму активів роботодавця визнано недостатньою для обґрунтування відкриття провадження, що стосується неплатоспроможності. Її мета – запобігти ситуаціям, коли особа, що має право на заробітну плату, позбавляється своєї винагороди в разі неплатоспроможності або банкрутства свого роботодавця. Ці стандарти були розроблені для забезпечення негайного та повного погашення заборгованості, яку роботодавці мають перед своїми працівниками.

Розглядувані терміни іноді використовують і як взаємозамінні, що може призвести до певної плутанини. Взагалі їх використання залежить від законодавства країни. Так, національне законодавство одних зарубіжних країн може використовувати або «неплатоспроможність», або «банкрутство» на позначення судового провадження, інших – ці терміни можуть стосуватися конкретних типів економічних проблем, що виникають або в фізичної особи, або в компанії. Деякі країни взагалі використовують обидва терміни «неплатоспроможність» і «банкрутство», як можливі етапи правового процесу. Через ці чинники та брак уніфікованого на глобальному рівні концептуального підходу до застосування обох цих термінів їх пропонують розглядати наступним чином: «банкрутство – це правовий процес, який відкривається щодо фізичних осіб або компаній, які не можуть виплатити те, що вони винні своїм кредиторам, щоб отримати певне сприяння щодо частини чи повної суми своєї заборгованості; неплатоспроможність – це правовий процес, який зазвичай застосовується до компаній, які не можуть сплатити заборгованість своїм кредиторам у встановлені терміни. Неплатоспроможність може мати дві форми: із причини браку грошових коштів – коли компанія не має грошей для виплат, але має активи (наприклад, інструменти, обладнання тощо), які можна продати, щоб погасити заборгованість; балансова – коли компанія не має достатньо грошових коштів чи активів, щоб погасити всі борги, які вона має» [7].

Ми схилиємося до позиції, відповідно якої банкрутству передують неплатоспроможність – стан, за якого суб'єкт підприємницької діяльності не в змозі виплатити борги на вимогу кредитора, яке тягне за собою заходи відновлення платоспроможності або ліквідаційної процедури. Тобто сама по собі неплатоспроможність не є банкрутством, а лише його передумовою.

На жаль, через повномасштабну збройну агресію російської федерації не тільки громадяни, а й суб'єкти господарювання в Україні зазнають негативних наслідків, що призводить до їх неплатоспроможності. Оскільки війна для суб'єктів господарювання ускладнила або унеможливила здійснення господарської діяльності, проведення розрахунків з контрагентами і виконання зобов'язань.

І саме звільнення працівників стало одним із найважливіших питань у випадку неплатоспроможності підприємства та є можливим на будь-якій зі стадій процедури банкрутства. Так, згідно ст. 66 Кодексу України з процедур банкрутства звільнення працівників боржника може здійснюватися після відкриття провадження у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог законодавства про працю. Відповідно до ст. 49

КЗпП України про наступне звільнення працівників попереджають не пізніше ніж за два місяці. Законодавством не передбачено виключення з такого терміну часу перебування працівника у відпустці або тимчасової непрацездатності. Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець повинен запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві за відповідною професією чи спеціальністю. Якщо звільнення є масовим, роботодавець повідомляє про заплановане звільнення службу зайнятості. При звільненні працівників враховується переважне право на збереження роботи. Водночас звільнення окремих категорій працівників (зокрема, вагітних жінок, одиноких матерів) допускається тільки у разі повної ліквідації підприємства. Звільнення не допускається, за винятком випадку повної ліквідації підприємства, в період тимчасової непрацездатності працівника, а також під час його перебування у відпустці.

І якщо до війни перед звільненнями мали попереджати профспілки та проводити з ними консультації. То під час воєнного стану роботодавець може розірвати трудовий договір з власної ініціативи без попередньої згоди профспілки, за одним виключенням – якщо звільняють працівників, обраних до профспілкових органів. Водночас незважаючи на воєнний стан, звільнення працівників здійснюється відповідно до КЗпП України. Тобто обов'язок роботодавця попередити персонально не пізніше ніж за два місяці, а також виплатити вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку. При цьому вихідна допомога виплачується за рахунок роботодавця або коштів від продажу його майна (чи навіть кредиту, одержаного спеціально для виплати зарплати).

З метою захисту прав працівників у разі банкрутства підприємства в минулому році Верховна Рада України ухвалила два закони, які впроваджують низку нововведень у процедурі банкрутства. Зміни у Кодексі України з процедур банкрутства були зумовлені насамперед викликами воєнного стану в Україні, а також необхідністю адаптації законодавства України до стандартів ЄС. Зокрема 15 квітня 2023 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 2971-IX [8]. Крім того, 29 липня 2023 року почали діяти зміни до КУзПБ, впроваджені законом про «військові банкрутства» – Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань провадження та застосування процедур банкрутства у період дії воєнного стану» [9].

Також на розгляд до Верховної Ради було внесено відповідні законопроекти. Так, Комітетом з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів подано на розгляд проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця № 9510 від 19.07.2023 [10], яким передбачається захист прав працівників на своєчасне отримання винагороди за працю. Зокрема, законопроектом пропонується закріпити на законодавчому рівні норми, які забезпечують належний законодавчий захист права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю; гарантують працівнику отримання адекватної грошової компенсації збитків, понесених ним унаслідок порушення строків її виплати; посилюють відповідальність роботодавця за затримку заробітної плати; забезпечують створення гарантійної установи задля посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця. Автори законопроекту переконані, що реалізація запропонованих норм сприятиме наближенню законодавства України до європейських трудових стандартів та виконанню завдань, визначених Європейською Комісією в Аналітичному звіті про рівень наближення законодавства України до актуального права ЄС та зробить економічно не вигідним для роботодавця затримувати зарплату, створить умови для скорочення обсягів наявної заборгованості з її виплати, підвищить рівень економічного захисту працівника у випадку невчасної оплати праці, а також забезпечить створення механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Водночас прийнятими в період воєнного стану законодавчими актами, зокрема Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким було врегульовано низку питань, що стосуються укладення трудового договору в умовах воєнного стану, змін істотних умов праці, особливостей розірвання трудового договору, встановлення обліку робочого часу і часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток, відшкодування грошових сум, пов'язаних з діями агресора [11] та Законом «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин», який також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві щодо розірвання трудового договору, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану

в Україні та передбачив нові підстави його розірвання [12], питання захисту порушених трудових прав, зокрема у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, так і не було врегульовано. Тільки зазначено, що «роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства» (ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Висновки. Підводячи підсумок вищенаведеному, слід зазначити, що питання захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця мають велике значення. Оскільки працівники є найменш захищеними суб'єктами трудових відносин, не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів, які негативно позначаються як на соціальному, так і матеріальному становищі працівників, призводять до розірвання з ними трудового договору, укладеного як на невизначений строк, так і строкового трудового договору до закінчення строку його чинності, а тому потребують гарантій захисту їх прав як з боку роботодавця, так і держави. І прийняття вищезазначених законодавчих актів спрямованих на захист прав працівників у разі банкрутства підприємства є позитивним кроком. Оскільки, реалізація запропонованих норм сприятиме наближенню законодавства України до європейських трудових стандартів та зробить економічно не вигідним для роботодавця затримувати зарплату, створить умови для скорочення обсягів наявної заборгованості з її виплати, підвищить рівень економічного захисту працівника у випадку невчасної оплати праці, а також забезпечить створення механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
2. Лазарева Н. Виникнення інституту неплатоспроможності суб'єктів господарювання та проблеми застосування законодавства про банкрутство під час кримінального провадження. *Молодий вчений*. 2017. № 8(48). С. 364–368.
3. Козирева В. Ліквідаційна процедура у справах про неспроможність: окремі питання категоріального апарату та підстави. *Юридичний вісник*. 2010. № 1(14). С. 64–68.
4. Борейко О.М. Неспроможність та банкрутство у цивільному праві України (основні положення та правова природа): автореф... дис. канд. юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2012. 21 с.
5. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 № 2597-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 19. Ст. 74.
6. Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text.
7. Захист вимог працівників щодо заробітної плати в випадках неплатоспроможності підприємства. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/397911/download>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 15.04.2023 № 2971-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2971-20#Text>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань провадження та застосування процедур банкрутства у період дії воєнного стану: Закон України від 13.07.2023 № 3249-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3249-20#Text>.
10. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця № 9510 від 19.07.2023 URL: <https://itd.rada.gov.ua/ae48704c-e336-4e6d-991b-1f90fa77d95f>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>.